

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 декабря 2008 года N 1541

О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга

В целях упорядочения работы по подбору кандидатов на должности руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, и в соответствии с частью второй статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 2 статьи 6 Закона Санкт-Петербурга от 26.04.2006 N 223-35 "О государственных унитарных предприятиях Санкт-Петербурга, государственных учреждениях Санкт-Петербурга и иных коммерческих и некоммерческих организациях, учредителем (участником, акционером, членом) которых является Санкт-Петербург" Правительство Санкт-Петербурга

постановляет:

1. Утвердить Положение о кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга (далее - Положение).

2. Руководителям исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга обеспечить в соответствии с Положением формирование кадровых резервов для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга (далее - кадровые резервы), а также постоянную работу с лицами, включенными в кадровые резервы.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на вице-губернатора Санкт-Петербурга - руководителя Администрации Губернатора Санкт-Петербурга Лобко В.Н.

Губернатор Санкт-Петербурга
В.И.Матвиенко

**Положение
о кадровых резервах для замещения вакантных должностей
руководителей государственных унитарных предприятий и
государственных учреждений, находящихся в ведении
исполнительных органов государственной власти
Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадровых резервов для замещения должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга (далее - кадровые резервы), и организацию работы с ними.

1.2. В кадровые резервы включаются граждане Российской Федерации, имеющие высшее профессиональное образование, стаж работы по специальности не менее пяти лет, а также опыт работы на должностях руководителей государственных органов, предприятий, учреждений и иных организаций либо их структурных подразделений не менее трех лет.

1.3. Лица, включенные в кадровые резервы, назначаются на должность руководителя государственного унитарного предприятия, находящегося в ведении исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга (далее - ГУП), либо государственного учреждения, находящегося в ведении исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга (далее - ГУ), в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

2. Порядок формирования кадровых резервов

2.1. Организация подбора кандидатов для включения в кадровые резервы (далее - кандидаты) и формирования кадровых резервов осуществляется руководителем исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга (далее - исполнительный орган), в ведении которого находится ГУП или ГУ.

2.2. Ведение кадровых резервов осуществляется кадровыми службами исполнительных органов (далее - кадровые службы).

2.3. При подборе кандидатов должны учитываться следующие сведения:

образование, уровень профессиональной подготовки кандидата;

замещаемая должность;

результаты служебной, профессиональной деятельности;

профессиональные и личные качества.

2.4. Сведения о лицах, включенных в кадровые резервы на основании правового акта исполнительного органа, вносятся кадровыми службами в список лиц, включенных в кадровый резерв (далее - список кадрового резерва), по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

2.5. Включение в кадровые резервы для замещения должностей руководителей ГУП или ГУ, за исключением государственных унитарных предприятий или государственных учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, осуществляется с согласия лица, подлежащего включению в кадровый резерв, по согласованию с вице-губернатором Санкт-Петербурга, координирующим и контролирующим деятельность соответствующего исполнительного органа.

2.6. Включение в кадровые резервы для замещения должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, осуществляется с согласия лица, подлежащего включению в кадровый резерв, по согласованию с руководителем исполнительного органа, координирующего деятельность администраций районов Санкт-Петербурга в соответствующей сфере, и с учетом мнения вице-губернатора Санкт-Петербурга, координирующего и контролирующего деятельность указанного исполнительного органа.

2.7. Включение в кадровые резервы оформляется правовыми актами исполнительных органов.

3. Организация работы с кадровыми резервами

3.1. Работа с кадровыми резервами организуется руководителем исполнительного органа и включает в себя следующие мероприятия:

ознакомление с профессиональными, деловыми и личностными качествами лиц, включенных в кадровые резервы, анализ результатов их работы;

подбор новых кандидатур для включения в кадровые резервы в соответствии с настоящим Положением.

3.2. В целях подготовки к замещению должности руководителя ГУП или ГУ составляется индивидуальный план подготовки лица, включенного в кадровый резерв, по форме согласно приложению N 2 к настоящему Положению, утверждаемый руководителем исполнительного органа (далее - индивидуальный план подготовки).

3.3. В индивидуальном плане подготовки предусматриваются:

конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, включенным в кадровый резерв, теоретических и практических знаний, необходимых для замещения должности руководителя ГУП или ГУ;

срок выполнения указанных мероприятий;

отметка о выполнении указанных мероприятий.

3.4. Индивидуальный план подготовки может включать в себя:

мероприятия по изучению лицом, включенным в кадровый резерв, основ организации управления, экономики и законодательства в сфере деятельности ГУП или ГУ;

участие лица, включенного в кадровый резерв, в работе конференций, совещаний, семинаров, проводимых по направлениям деятельности ГУП или ГУ;

мероприятия по самостоятельной профессиональной подготовке лица, включенного в кадровый резерв.

3.5. В конце каждого календарного года в исполнительном органе проводится анализ работы с кадровым резервом.

3.6. Кадровые службы ежегодно уточняют данные о месте работы и замещаемой должности лиц, включенных в кадровый резерв, обновляют сведения о них.

4. Исключение из кадровых резервов

4.1. Исключение из кадровых резервов производится в следующих случаях:

4.1.1. На основании личного заявления лица, включенного в кадровый резерв.

4.1.2. После назначения лица, включенного в кадровый резерв, на должность руководителя ГУП или ГУ.

4.1.3. После повторного отказа лица, включенного в кадровый резерв, от предложения о назначении на вакантную должность руководителя ГУП или ГУ.

4.1.4. В случае прекращения трудового договора и увольнения лица, включенного в кадровый резерв, по

основаниям, предусмотренным в пунктах 3, 5-11 статьи 81, пунктах 4, 5, 8 статьи 83, пунктах 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. В случае прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности и увольнения государственного гражданского служащего, включенного в кадровый резерв, по основаниям, предусмотренным в пунктах 13 и 14 части 1 статьи 33; пунктах 1-7 части 1 статьи 37; пунктах 1-3 части 2 статьи 39, пункте 1 части 1 статьи 40, статье 41 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

4.1.6. В случае невозможности уточнить в течение года данные о лице, включенном в кадровый резерв, и обновить сведения о нем в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения.

4.1.7. В случае признания лица, включенного в кадровый резерв, полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

4.1.8. В случае признания лица, включенного в кадровый резерв, недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу.

4.1.9. В случае признания лица, включенного в кадровый резерв, безвестно отсутствующим или умершим решением суда, вступившим в законную силу.

4.1.10. В случае смерти лица, включенного в кадровый резерв.

4.1.11. В случае выхода лица, включенного в кадровый резерв, из гражданства Российской Федерации.

4.2. Исключение из кадровых резервов оформляется правовыми актами исполнительных органов.